Supplemento ordinario alla “Gazzetta Ufficiale,, n. 124 del 30 maggio 2003 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

PARTE PRIMA | Roma - Venerdì, 30 maggio 2003 | SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 06 85081

N. **87**

A.R.A.N.

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente dell'Unioncamere relativo al quadriennio normativo 1999-2002 e biennio economico 1999-2000.

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

A.R.A.N.
AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale del lavoro per il personale non dirigente dell'Unioncamere relativo al quadriennio normativo 1999-2002 e biennio economico 1999-2000

In data **4 marzo 2003** alle ore 16.00 ha avuto luogo l'incontro per la definizione del CCNL in oggetto tra:

L'ARAN:

nella persona del Dott. Antonio Guida (firmato)
per delega del Presidente Avv. Guido Fantoni

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali	**Confederazioni Sindacali**
CGIL/F.P. (firmato)	**CGIL (firmato)**
CISL/F.P.S. (firmato)	**CISL (firmato)**
UIL/F.P.L. (firmato)	**UIL (firmato)**
SADUICC-DICCAP (firmato)	

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato ai sensi dell'art. 70, comma 4 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dall'Unioncamere (d'ora in avanti "Ente").
2. Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è richiamato nel testo del presente contratto con la dizione "D. lgs. n. 165/2001". L'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN) è richiamata con il termine "Agenzia".

Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1999 - 31 dicembre 2002 per la parte normativa ed è valido dall' 1 gennaio 1999 fino al 31 dicembre 2000 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza dell'Ente con idonea pubblicità da parte dell'Agenzia.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dall'Ente entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate con un anticipo di almeno tre mesi rispetto alla data di scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né danno luogo ad azioni conflittuali.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti dell'Unioncamere sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura di cui agli artt. 47 e 48 del d.lgs. 165 del 2001.
7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma precedente.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 3
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione delle responsabilità delle parti, è riordinato in modo da contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza dell'Unioncamere di innalzare i livelli di efficacia e di efficienza delle attività svolte.

2. Il sistema di relazioni sindacali è articolato come segue:

   a) contrattazione collettiva, che ha il suo momento fondamentale nel contratto collettivo nazionale e che trova ulteriore esplicazione nella contrattazione integrativa;

   b) partecipazione sindacale che si articola negli istituti dell'informazione, della consultazione e della concertazione e che può avere come strumento applicativo la costituzione di Commissioni, Osservatori e Conferenze;

   c) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

Art. 4
Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge tra i soggetti indicati nell'art. 9, c. 1, lett. b). Essa si avvale delle risorse dell'apposito fondo unico previsto dall'art. 59 al fine di incrementare la produttività e la qualità dei servizi nonché di sostenere i processi di innovazione organizzativa.

2. La contrattazione collettiva integrativa riguarda le seguenti materie:

   a) criteri generali di ripartizione e utilizzo delle risorse del fondo di cui all'art. 59 tra le varie finalità di utilizzo indicate nell'art. 60, ivi compresi quelli relativi alla valutazione ed all'incentivazione del personale;

b) linee di indirizzo generale per la formazione anche in linea con i processi di innovazione;

c) linee di indirizzo e criteri per la garanzia, la prevenzione, la sicurezza e il miglioramento dell'ambiente e dei luoghi di lavoro, nonché per l'attuazione degli adempimenti volti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;

d) pari opportunità, per le finalità di cui all'art. 8;

e) criteri generali per i servizi aziendali al personale;

f) criteri per l'attribuzione dei superminimi di cui all'art. 61, comma 3;

g) ricaduta delle innovazioni tecnologiche ed organizzative connesse ai processi di riqualificazione dei servizi per una migliore risposta all'utenza sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti;

h) accordi di mobilità;

i) articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;

j) individuazione preventiva delle gravi e documentate situazioni familiari, in presenza delle quali è possibile elevare il contingente del numero di rapporti a tempo parziale ai sensi dell'art. 38, comma 11;

k) definizione dei casi, delle condizioni, dei criteri e delle modalità per la determinazione e corresponsione dei trattamenti accessori ai lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, ai sensi dell'art. 42, comma 6;

l) criteri per l'attribuzione dei compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dall'art. 60 ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro ai sensi dell'art. 43, comma 11;

m) criteri per i rimborsi delle spese sostenute dal lavoratore in telelavoro per consumi energetici e telefonici, ai sensi dell'art. 44, comma 7;

n) criteri per la definizione del trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro, ai sensi dell'art. 44, comma 10.

3. Le componenti retributive con valenza incentivante sono correlate ai risultati conseguiti nell'attuazione di programmi, progetti e linee di attività e sono quindi graduate sulla base della verifica dei risultati raggiunti.

4. Fermi restando i principi di comportamento delle parti durante le trattative indicati nell'art.2, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui al comma 2, lettere b), c), g), i).

5. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale e si svolgono in un'unica sessione negoziale, fatte salve specifiche materie legate a fattori contingenti che richiedano tempi di negoziazione diversi. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti. La contrattazione collettiva integrativa individua inoltre con cadenza annuale le modalità di utilizzo delle risorse all'uopo destinate.

6. L'Unioncamere costituisce la propria delegazione trattante entro trenta giorni dalla data di stipulazione del presente contratto e convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

7. La compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con le disponibilità di bilancio è valutata entro quindici giorni dalla definizione dell'ipotesi di contratto dall'organo preposto a tale controllo, secondo l'ordinamento Unioncamere. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene sottoscritto. Per Unioncamere, la sottoscrizione è demandata al presidente della delegazione trattante. In caso di rilievi da parte del predetto organo preposto al controllo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

8. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione.

Art. 5
Sistema di partecipazione

1. Il sistema di partecipazione si realizza attraverso i modelli relazionali di seguito disciplinati.

A) Informazione

1. L'Unioncamere assicura ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, c. 1, lett. b) informazioni periodiche e tempestive sugli atti di valenza generale aventi riflessi diretti sul rapporto di lavoro, sull'organizzazione degli uffici o sulla gestione complessiva delle risorse umane.

2. Nelle materie di seguito indicate, Unioncamere fornisce una informazione preventiva:

   a) nei casi in cui il presente CCNL prevede la contrattazione integrativa o la concertazione;

   b) misure programmate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;

   c) criteri relativi alla definizione dei fabbisogni di personale;

   d) criteri per la verifica dei risultati a cui sono correlati i sistemi di incentivazione del personale;

   e) criteri generali concernenti l'organizzazione del lavoro;

   f) criteri generali per la riorganizzazione degli uffici;

   g) progetti per la sperimentazione del telelavoro;

   h) individuazione dei posti da destinare al rapporto di lavoro a tempo parziale;

   i) politiche degli organici e dei processi occupazionali;

   j) sperimentazioni gestionali e/o affidamento all'esterno dei servizi;

   k) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;

   l) programmi di formazione del personale.

3. Nelle materie di seguito indicate, Unioncamere fornisce un'informazione successiva:

   a) applicazione di sistemi di monitoraggio della produttività e della qualità dei servizi;

   b) andamento generale della mobilità del personale e delle politiche di reclutamento;

c) attuazione dei programmi di formazione del personale;

d) misure adottate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;

e) distribuzione complessiva delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;

f) distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e utilizzo delle relative prestazioni;

g) criteri utilizzati per la concessione dei permessi per il diritto allo studio qualora il numero delle richieste superi il limite massimo dei permessi;

h) attuazione delle politiche degli organici e dei processi occupazionali.

B) Consultazione

1. La consultazione è attivata dall'Unioncamere prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi diretti riflessi sul rapporto di lavoro ed è facoltativa, salvo che per i casi previsti al comma 2.

2. La consultazione è obbligatoria per le materie di seguito indicate:

   a) organizzazione e disciplina degli uffici;

   b) consistenza e variazione delle dotazioni organiche.

3. La consultazione del rappresentante per la sicurezza avviene nei casi previsti dall'art. 19 del d. lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

C) Concertazione

1. Nel corso della concertazione le parti accertano la possibilità di definire una posizione comune sulle materie oggetto del confronto. Essa deve concludersi entro il termine massimo di quindici giorni dalla sua attivazione. Dell'esito della stessa è redatto verbale che riporta le posizioni delle parti. Durante la concertazione le parti si adeguano ai principi di correttezza e buona fede.

2. La concertazione può essere richiesta con atto scritto dai soggetti sindacali di cui all'art. 9, c. 1, lett. b), entro tre giorni dal ricevimento dell'informazione. Essa si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla richiesta.

3. La concertazione riguarda i criteri generali relativi:

   a) ai passaggi di livello di cui all'art. 61, comma 3, ivi compresi i passaggi dal I livello alla categoria dei quadri intermedi;

   b) alla verifica periodica della produttività degli uffici;

   c) alla introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'Ente aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;

Art. 6
Altre forme di partecipazione

1. Nell'ambito dell'Ente è costituita una Conferenza di rappresentanti delle parti abilitate alla contrattazione integrativa. La Conferenza si riunisce due volte l'anno al fine di coinvolgere il personale in ordine alle linee essenziali di indirizzo in materia di politiche aventi riflessi sul personale, nonché di organizzazione e gestione con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati, anche al fine di favorire un adeguato governo dei processi di innovazione organizzativa, nell'ambito dei quali va comunque considerata la valorizzazione delle risorse umane.
2. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, il monitoraggio degli istituti di flessibilità, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, il sistema della partecipazione è completato dalla possibilità di costituire, a richiesta, senza oneri aggiuntivi per l'Ente, una Commissione bilaterale ovvero un Osservatorio con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'Ente è tenuto a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.
3. La composizione degli organismi di cui al presente articolo, che non hanno funzioni negoziali, è paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

Art. 7
Interpretazione autentica dei contratti collettivi

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, nazionali o integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato

della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47 del d. lgs. n. 165/2001 e - per quanto concerne i contratti collettivi integrativi - con quelle previste dall'art. 4 del presente CCNL, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

2. La medesima procedura di cui al comma 1 può essere attivata anche a richiesta di una delle parti.

Art. 8
Pari opportunità

1. Presso l'Unioncamere è costituito un comitato per le pari opportunità, composto da un rappresentante dell'ente, con funzioni di presidente, da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Il comitato rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo.

2. Il comitato per le pari opportunità, nell'ambito delle più ampie previsioni disposte dalla legge n. 125/1991, svolge le seguenti funzioni:

   a) funzioni di studio, ricerca e promozione sui principi di parità previsti dalla normativa vigente, anche alla luce della evoluzione della legislazione italiana ed estera e dei programmi di azione comunitari;

   b) individuazione dei fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini sul lavoro e proposta delle iniziative per il loro superamento;

   c) promozione di interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito della fruizione dei congedi di maternità e dei congedi parentali, nonché a salvaguardarne la professionalità;

   d) proposta di iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali e di mobbing nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche dei fenomeni.

3. L'Unioncamere assicura le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento del comitato per le pari opportunità. In particolare, valorizza e pubblicizza, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dal comitato. Quest'ultimo è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici nell'ambito dell'Unioncamere.

4. Al fine di assicurare parità di opportunità tra donne e uomini sul lavoro e nello sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, la contrattazione integrativa, tenendo conto delle proposte formulate dal comitato, definisce interventi che si concretizzino in azioni positive a favore delle donne lavoratrici, con particolare riferimento a:

   a) accesso ai corsi di formazione e modalità di svolgimento degli stessi;

   b) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tenere conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate;

   c) individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

   d) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali.

Art. 9
Composizione delle delegazioni della contrattazione integrativa

1. Le delegazioni trattanti per la contrattazione integrativa sono costituite:

   a) per Unioncamere, dai dirigenti espressamente designati;

   b) per la parte sindacale, dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL e dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU), eletta ai sensi dell'Accordo collettivo quadro integrativo e correttivo del CCNQ del 7 agosto 1998 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 27 gennaio 1999 e ai sensi del protocollo d'intesa sottoscritto in data 16/6/1999 dall'Aran e dalle confederazioni sindacali per l'indizione delle elezioni delle stesse RSU negli enti di cui all'art. 70 del D. Lgs. n. 165/2001.

Art. 10
Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:

   a) la rappresentanza sindacale unitaria di cui all'art.9, c. 1, lett. b);

   b) i terminali di tipo associativo delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 10, comma 2 del CCNQ del 7/8/1998.

2. I soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali, ivi compresi quelli previsti dall'art. 10, comma 3 del CCNQ 7/8/1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonchè delle altre prerogative sindacali, sono quelli previsti dall'art. 10, comma 1 del medesimo accordo.

Art. 11
Deleghe a favore delle organizzazioni sindacali

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Unioncamere a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'Unioncamere e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dall'Unioncamere sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'Unioncamere.

5. L'Unioncamere è tenuta, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

Art. 12
Prevenzione della conflittualità

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza e buona fede ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate alla contrattazione stessa.

3. Durante il periodo in cui si svolgono la consultazione o la concertazione, le parti medesime si attengono ugualmente all'impegno di non assumere iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

TITOLO III
IL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 13
Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente CCNL, nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

   a) tipologia del rapporto di lavoro;
   b) data di inizio del rapporto di lavoro;
   c) categoria, livello e profilo professionale di inquadramento professionale, nonché il livello retributivo iniziale;
   d) mansioni corrispondenti alla categoria, al livello ed al profilo professionale di assunzione;
   e) durata del periodo di prova;
   f) sede di lavoro;
   g) termine finale nel contratto di lavoro a tempo determinato.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all' art. 39, comma 2.

5. In caso di passaggio di livello, Unioncamere comunica al dipendente, ai sensi del D. Lgs. n. 152/1997, il nuovo inquadramento conseguito.

6. Unioncamere, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, che può essere incrementato di ulteriori trenta giorni in casi particolari. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità previste dalle norme vigenti in materia di lavoro pubblico. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per Unioncamere. Per il rapporto a tempo parziale si applica, a richiesta del dipendente, l'art. 38, comma 7.
7. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 6, Unioncamere comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

Art. 14
Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni o per risoluzione per motivi di salute può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. L'Ente si pronuncia motivatamente, entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nella categoria, nel livello e nel profilo rivestiti all'atto delle dimissioni corrispondenti secondo il sistema di classificazione applicato all'Ente medesimo al momento del rientro.
2. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dipendente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita o il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.
3. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle procedure di cui all'art. 39 della legge 449/97 e successive modificazioni e integrazioni ed è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'Ente ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché del positivo accertamento dell'idoneità fisica qualora la cessazione del rapporto fosse dovuta a motivi di salute.
4. Qualora per effetto di dimissioni, il dipendente goda di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di cumulo.

Art. 15
Periodo di Prova

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:

   a) q.i. e primo livello, 120 giorni;

   b) secondo e terzo livello, 60 giorni;

   c) quarto e quinto livello, 45 giorni;

   d) sesto e settimo livello, 30 giorni.

2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso nei casi di assenza per malattia, di astensione obbligatoria e negli altri casi espressamente previsti dalla legge. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. Nell'ipotesi di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio trovano applicazione gli articoli 24 e 26.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al comma 3. Il recesso dell'Ente deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima e quattordicesima mensilità maturati. Spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

9. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che sia vincitore di concorso presso la stessa o altra amministrazione o ente, ha diritto, durante il periodo di prova, alla conservazione del posto senza retribuzione, presso l'ente di provenienza, e, in caso di mancato superamento della prova, o per recesso dello stesso dipendente, rientra, a domanda, nel profilo di provenienza.

10. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica e profilo professionale presso altra amministrazione pubblica.

Art. 16
Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è fissato in 36 ore per i dipendenti a tempo pieno, distribuite su 5 giorni lavorativi dal lunedì al venerdì.

2. Agli effetti dell'applicazione degli istituti contrattuali, il sabato non è considerato festivo.

3. Il rispetto dell'orario di lavoro è garantito con sistemi obiettivi e automatici di controllo.

4. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro che possono anche coesistere, secondo le seguenti specificazioni:

   a) orario flessibile, che consiste nel consentire di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;

   b) orario plurisettimanale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;

   c) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di una organica distribuzione dei carichi di lavoro;

   d) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, per i dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e per i dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.

Art. 17
Riduzione dell'orario di lavoro

1. Al personale adibito a regimi di orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.
2. Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

Art. 18
Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire in modo retribuito o come permessi compensativi delle prestazioni di lavoro straordinario ovvero, per i lavoratori in part-time orizzontale, di lavoro supplementare, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate nei limiti delle risorse stanziate sui relativi capitoli del bilancio dell'Ente, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Nel caso di richiesta di pagamento, questa deve avvenire entro il mese di dicembre.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, escluse le maggiorazioni di cui all'art. 19, comma 5, che in rapporto alle ore accantonate vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
4. L'Ente, a domanda del dipendente, rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione.
5. A livello di Ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

Art. 19
Lavoro straordinario

1. Quando le esigenze di servizio lo richiedano il personale, preventivamente autorizzato, è tenuto a prestare servizio anche in ore non comprese nell'orario normale e ha diritto al compenso per lavoro straordinario.
2. Allo straordinario sono destinate risorse in misura non superiore a quelle già destinate ai sensi dell'art. 11, comma 2 del CCNL 11/9/1995, ridotte del 5%.
3. Nel rispetto della spesa complessiva l'Amministrazione determina annualmente, in relazione alle effettive esigenze, i limiti individuali per la prestazione di lavoro straordinario, per i quali è richiesta comunque l'autorizzazione preventiva.
4. L'ente individua tra i dipendenti appartenenti al profilo professionale di autista chi percepisce una indennità mensile revocabile di funzione, comprensiva delle prestazioni di lavoro straordinario, notturno, festivo nonché delle pause tecniche, la cui entità è determinata utilizzando quale mero parametro la cifra corrispondente al compenso di 60 ore di lavoro straordinario.
5. Ogni ora di lavoro straordinario feriale viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 25%, mentre il lavoro effettuato nelle domeniche e negli altri giorni riconosciuti festivi per legge, nonché delle ore notturne dalle ore 22,00 alle ore 6,00 viene compensato con la retribuzione oraria maggiorata del 50%.
6. La retribuzione oraria si ottiene dividendo per 160 la retribuzione globale mensile lorda. Nella predetta nozione di retribuzione sono comprese le voci retributive di cui all'art. 54, comma 1, lettere a), b), d), e), f), g). Nel caso di riduzione dell'orario di lavoro ai sensi dell'art. 17 il predetto divisore è pari a 156.

Art. 20
Trattamento per attività prestata in giorno festivo e riposo compensativo

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 19, comma 6, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.
5. Agli oneri relativi all'applicazione del presente articolo si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 59.

Art. 21
Accordi per la gestione delle eccedenze di personale

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 6, del d. lgs. n. 165/2001, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altri Enti e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nel proprio ambito, l'Ente comunica a tutti gli enti o amministrazioni di cui all'art. 1, c 2 del d. lgs n. 165/2001 presenti a livello provinciale regionale e nazionale, l'elenco del personale in eccedenza distinto per qualifica professionale richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.
2. Gli enti destinatari della richiesta di cui al comma 1, qualora interessati, comunicano, entro il termine di 30 giorni, l'entità dei posti vacanti nella dotazione organica di ciascun profilo e posizione economica nell'ambito delle aree, per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza.
3. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni; con la specificazione di eventuali priorità; l'Ente dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.
4. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, l'ente forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:

   a) dipendenti portatori di handicap;

b) situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico e/o se il lavoratore sia unico titolare di reddito;

c) maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;

d) particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili; la stabile convivenza, nel caso qui disciplinato e in tutti gli altri casi richiamati nel presente contratto, è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente;

e) presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.

La ponderazione dei criteri e la loro integrazione viene definita in sede di contrattazione integrativa.

5. Per la mobilità del personale in eccedenza, la contrattazione integrativa può prevedere specifiche iniziative di formazione e riqualificazione, al fine di favorire la ricollocazione e l'integrazione dei lavoratori trasferiti nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al modello di classificazione vigente.

Art. 22
Ferie

1. Il personale ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie stabilite nella misura di 25 giorni lavorativi.
2. Il personale assunto dopo l'11/9/1995 ha diritto ad un periodo di ferie di 22 giorni lavorativi che salgono a 25 giorni al compimento del terzo anno di servizio.
3. Il diritto alle ferie è irrinunciabile, non può essere sostituito da indennità compensative e si acquisisce all'atto dell'assunzione in servizio.
4. Nel caso in cui il dipendente non abbia compiuto un anno di servizio, il periodo di ferie spettantegli è computato in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestati.
5. Il calendario delle ferie è regolato dal Segretario generale, previa consultazione delle RSU di cui all'art. 9, c. 1, lett. b).
6. Il personale ha altresì diritto all'osservanza delle festività riconosciute dalla legge. E' altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purchè ricadente in giorno lavorativo.

7. Le festività soppresse di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54 (salvo quelle eventualmente ripristinate da leggi successive) coincidenti con le domeniche non vengono recuperate con altrettanti giorni lavorativi di ferie; per esse viene riconosciuto nel mese di settembre l'importo della retribuzione corrispondente ad un giorno.

Art. 23
Permessi brevi

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.
2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al dirigente di adottare le misure organizzative necessarie e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Art. 24
Assenze per malattia

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.
3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'Ente procede, su richiesta del dipendente, all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite della A.S.L. competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, si applica l'art. 25.
5. Ove non sia possibile procedere ai sensi del precedente comma 4, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente può procedere alla risoluzione del rapporto, corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
6. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
7. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
8. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:
   a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente competono anche gli istituti di retribuzione accessoria a carattere fisso e ricorrente;
   b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
   c) 50% della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
   d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.
9. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria Locale o Struttura Convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 8, lettera a) del presente articolo.
10. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

11. Il dipendente è tenuto, a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
12. L'Ente dispone il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente Unità Sanitaria Locale.
13. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.
14. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'Ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.
15. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'Ente.
16. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente all'Ente fino a concorrenza di quanto dallo stesso erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

Art. 25
Mutamento di mansioni per inidoneità psico-fisica

1. Nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento dei compiti del proprio profilo professionale, l'Ente non può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica o psichica prima di aver esperito ogni utile tentativo per recuperare lo stesso dipendente al servizio impiegandolo in altro profilo riferito allo stesso livello di inquadramento assicurando un adeguato percorso di riqualificazione.
2. In caso di mancanza di posti, previo consenso dell'interessato, il dipendente può essere impiegato in un profilo di livello immediatamente inferiore.

3. I posti che si rendono vacanti successivamente alla eventuale applicazione della disciplina del comma 2, sono prioritariamente destinati alla ricollocazione dei dipendenti che hanno fruito della medesima disciplina.
4. Nel caso di destinazione ad un profilo appartenente a livello inferiore, il dipendente ha diritto al mantenimento del trattamento retributivo, non riassorbibile, del livello di provenienza, ove questo sia più favorevole.
5. Nel caso in cui detto personale non possa essere ricollocato nell'ambito dell'Unioncamere con le modalità previste dai commi precedenti, si applica, in quanto compatibile, la disciplina di cui all'art. 21.

Art. 26
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 24, commi 1, 2 e 3. In tale periodo al dipendente spetta l'intero stipendio di cui al comma 8 del citato art. 24.
2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dall'art. 25. Nel caso in cui Unioncamere decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tali disposizioni, per l'ulteriore periodo di assenza al dipendente non spetta alcuna retribuzione.
3. Nel caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia collegata a causa di servizio eventuali disabilità trova applicazione l'art. 1, comma 7, della legge n. 68/1999.

Art. 27
Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:
   a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 24, comma. 8; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;

b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;

c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;

d) assegnazione del lavoratore a mansioni della stessa categoria di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 32 nei limiti massimi ivi previsti. La stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente.

3. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, Unioncamere dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso Unioncamere nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

Art. 28
Congedi dei genitori

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel D. Lgs. n. 151/2001.

2. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di rientrare in servizio, richiedendo, previa presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.

3. Nel periodo di congedo di maternità, ai sensi degli artt. 16 e 17 del D. Lgs. n. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 del citato decreto legislativo, spettano l'intera retribuzione fissa mensile, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti.

4. Nell'ambito del periodo di congedo parentale previsto dall'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 3 e fino al terzo anno, nel caso previsto dall'art. 47 del D.Lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al precedente comma 4.
6. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 4 e 5, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, comma 1, del D. Lgs. n. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, almeno quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.
8. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 5, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
9. Secondo quanto previsto dall'art. 41 del d. lgs. n. 151/2001, in caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 39 del medesimo decreto sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 39 possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 29
Congedi per la formazione

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art. 5 della legge n. 53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
2. Ai lavoratori con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso Unioncamere, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie e livelli in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.
3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare a Unioncamere una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno trenta giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.
5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, Unioncamere può non concedere il congedo ovvero differirne la fruizione fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente il periodo di differimento può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.
6. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione a Unioncamere ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'art. 24 e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art. 26.
7. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi del comma 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

Art. 30
Permessi retribuiti

1. Per visite mediche, analisi cliniche e altre esigenze di carattere sanitario, i dipendenti possono richiedere permessi non recuperabili la cui validità è subordinata alla presentazione di idonea documentazione comprovante l'effettivo svolgimento delle analisi e la durata della permanenza presso la struttura prescelta, la quale dovrà inoltre essere disponibile esclusivamente in orari coincidenti con quello di servizio.
2. Per particolari accadimenti familiari quali nascite, lutti e interventi chirurgici, nonché per la partecipazione a concorsi pubblici o ad esami il Segretario generale può concedere permessi retribuiti da uno fino a tre giorni consecutivi.
3. In caso di matrimonio il dipendente ha diritto ad un periodo continuativo, da godere in un'unica soluzione, di 15 giorni di calendario, da non computarsi nelle ferie annuali.
4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a permessi retribuiti per tutti gli eventi in relazione ai quali specifiche disposizioni di legge prevedono la concessione di permessi o congedi straordinari comunque denominati.
5. Nei permessi previsti da specifiche disposizioni di legge di cui al precedente comma 8, sono compresi i permessi per donazione di sangue di cui alla legge 584/1967 e successive modifiche ed integrazioni nonché quelli per donazione di midollo osseo di cui alla l. 6 marzo 2001, n. 52.

Art. 31
Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

1. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 con fruizione della relativa borsa di studio o che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.
2. Ai dipendenti ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, senza fruizione della borsa di studio o con rinuncia ad essa, si applica la disciplina prevista dall'art. 2, c. 1 della legge 13 agosto 1984, n. 476 come integrata dalla legge 28 dicembre 2001, n. 448.

Art. 32
Aspettativa per motivi personali o familiari

1. L'Ente valuta nei limiti di compatibilità con la funzionalità dell'ufficio, le eventuali richieste di aspettativa non retribuita per motivi personali o familiari, che non possono comunque superare il periodo massimo continuativo di sei mesi, salvo comprovate gravi necessità e, comunque, la durata massima di 18 mesi nel triennio.
2. Sono fatte salve le discipline contenute in specifiche disposizioni di legge.

Art. 33
Altre aspettative previste da disposizioni di legge

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.
2. Il dipendente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa, senza assegni, qualora Unioncamere non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione anche in altro ente o altra amministrazione.
3. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 2 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno 15 giorni o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

Art. 34
Cumulo di aspettative

1. Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno sei mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica nei casi di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato e in caso di assenze di cui al D. Lgs. n. 151/2001.
2. Unioncamere, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dipendente a riprendere servizio nel termine appositamente fissato. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.

3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2.

Art. 35
Diritto allo studio

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate da Unioncamere - permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso Unioncamere all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.
2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami. Gli stessi permessi sono concessi anche per la partecipazione a corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo dal punto di vista sociale o psico-fisico.
3. Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.
4. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:
   a) dipendenti che frequentino corsi di formazione in materia di integrazione di soggetti svantaggiati sul piano lavorativo;
   b) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, che abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
   c) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera b);
   d) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere b) e c).

5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 4, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.
6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.
7. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione o altra idonea documentazione preventivamente concordata con l'Ente e comunque quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.

Art. 36
Servizio militare e sostitutivo civile

1. La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva o il richiamo alle armi per qualunque esigenza delle Forze Armate, nonché l'arruolamento volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio, determinano la sospensione del rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, ed il dipendente ha titolo alla conservazione del posto per tutto il periodo del servizio militare di leva, senza diritto alla retribuzione.
2. I dipendenti obiettori di coscienza che prestano il servizio sostitutivo civile hanno diritto, anche in periodo di prova, alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del servizio, senza retribuzione.
3. Entro quindici giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve porsi a disposizione di Unioncamere per riprendere servizio. Superato tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso nei confronti del dipendente, salvo i casi di comprovato impedimento.
4. Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.
5. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità

di servizio. Al predetto personale, Unioncamere corrisponde l'eventuale differenza tra il trattamento economico erogato dall'Amministrazione militare e quello fondamentale in godimento presso l'ente.

Art. 37
Comandi e mobilità

1. Il comando di personale dell'Ente o presso l'Ente stesso avviene in base alle norme generali regolanti tale fattispecie.
2. Per esigenze funzionali proprie e degli organismi di destinazione, che ne facciano espressa richiesta anche nominativa, l'Ente può inviare propri dipendenti presso altri datori di lavoro per periodi rinnovabili non superiori ad un anno, previa espressa accettazione dell'interessato e sentite le organizzazioni sindacali di cui all'art. 9, c. 1, lett. b).
3. I rapporti economici tra l'Ente e gli organismi di destinazione sono regolati da convenzioni stipulate dal Segretario generale dell'Unioncamere, sulla base di specifiche indicazioni del Comitato di Presidenza.
5. L'Ente può altresì richiedere ad altri organismi ed alle Camere di Commercio associate l'invio presso di sé di personale da loro dipendente per periodi rinnovabili non superiori ad un anno, nel rispetto delle norme fissate nei rispettivi ordinamenti, regolando i rapporti economici conseguenti in base a quanto previsto dal comma 3.
6. La mobilità volontaria del personale Unioncamere verso altre pubbliche amministrazioni avviene a domanda del dipendente interessato che abbia superato il periodo di prova, con l'assenso di Unioncamere e dell'amministrazione di destinazione e nel rispetto dell'inquadramento contrattuale dello stesso dipendente.

TITOLO IV
FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

In relazione alla nuova disciplina delle forme flessibili di rapporto di lavoro introdotte dal presente contratto, le parti sottolineano la particolare e significativa rilevanza di tali strumenti di gestione delle risorse umane che, nonostante il loro carattere di sperimentalità, offrono ad Unioncamere ampi margini di gestione diretta dei servizi, permettendo altresì il superamento del ricorso alle collaborazione coordinate e continuative nell'espletamento delle attività istituzionali.

Art. 38
Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Unioncamere può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
   a) assunzione, nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
   b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 20% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascun livello e categoria, con esclusione delle posizioni di lavoro di particolare responsabilità preventivamente individuate da Unioncamere. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli.
3. Unioncamere, previa analisi delle proprie esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, previa informazione seguita da incontro con le organizzazioni sindacali di cui all'art 9, c. 1, lett. b), individua i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale nel rispetto dei criteri definiti nel precedente comma 2 e nell'art. 39 comma 1. Gli stessi posti vengono prioritariamente coperti sulla base delle richieste presentate dal personale in servizio di pari categoria, livello e profilo e, per la parte che residua, mediante assunzione secondo le procedure selettive previste dal regolamento di Unioncamere.

4. Nel caso che Unioncamere non abbia provveduto agli adempimenti previsti nel comma 3, oppure nel limite della eventuale percentuale residua, dopo l'attuazione della disciplina prevista dal medesimo comma, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda presentata dal dipendente interessato, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 13. In tal caso opera il solo limite percentuale di cui al comma 2. Nelle domande, da presentare con cadenza semestrale (giugno-dicembre), deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini dei commi 7 e ss.
5. Unioncamere, entro il predetto termine, può, con decisione motivata, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio
6. Nel caso di cui al comma 4 trovano applicazione l'art. 1, comma 59, della L. n. 662/96, l'art. 39, comma 27 della L. n. 449/1997 in materia di individuazione ed utilizzazione dei risparmi di spesa e l'art. 59, comma 1, lett. f) del presente contratto.
7. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.
8. Unioncamere, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, è tenuta ad individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente, con le procedure previste dall'art.1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni, dandone informazione ai soggetti di cui all'art. 9, c. 1, lett. b)
9. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma – e la specifica attività di servizio, Unioncamere nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale nei casi di cui ai commi 7 e 8.
10. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, a Unioncamere l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
11. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle

esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 di un ulteriore 10% massimo. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono presentate senza limiti temporali.

12. Qualora il numero delle richieste relative ai casi dei commi 4 e 11 ecceda i contingenti fissati nei commi stessi, viene data la precedenza:
    a) ai dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
    b) ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti;
    c) ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.
13. La costituzione del rapporto a tempo parziale o la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.
14. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.
15. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.
16. Unioncamere informa con cadenza semestrale i soggetti sindacali di cui all'art. 9, c. 1, lett. b), sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla tipologia delle stesse e sull'eventuale ricorso al lavoro aggiuntivo e straordinario.

Art 39

Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:
   a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 giorni);
   b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
   c) con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).
3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione, in relazione ai posti di cui al comma 3 dell'art. 38 vengono previamente definiti da Unioncamere e resi noti a tutto il personale, mentre nel caso previsto dal comma 4 dello stesso articolo sono concordati con il dipendente.

Art. 40
Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.
2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, e solo con l'espresso consenso dello stesso, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, di cui all'art. 1, comma 2, lett. e) del D. Lgs. n. 61/2000, nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.
3. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
4. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto maggiorata di una percentuale pari al 25%.

5. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo di cui al comma 2. Tali ore sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria di cui all'art. 19, comma 6 con una maggiorazione pari al 25%.
6. Qualora le ore di lavoro supplementare o straordinario svolte siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limiti massimi dai commi 2 e 5, la percentuale di maggiorazione di cui ai precedenti commi 4 e 5 è elevata al 50%.
7. Gli oneri derivanti dall'applicazione dei commi 4, 5 e 6 sono a carico delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario.
8. Il consolidamento nell'orario di lavoro, su richiesta del lavoratore, del lavoro supplementare o straordinario, svolto in via non meramente occasionale, avviene previa verifica sull'utilizzo del lavoro aggiuntivo e straordinario per più di sei mesi effettuato dal lavoratore stesso.
9. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità dal lavoro previsto dal D. Lgs. n. 151/2001, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa ed i permessi per maternità, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.
10. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale.
11. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della

prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.

12. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero gli assegni per il nucleo familiare.
13. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 8 della legge n. 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.
14. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 61/2000 e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 41
Contratto a tempo determinato

1. Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle vigenti disposizioni legislative in materia, nonché dalle disposizioni del presente articolo.
2. A tutto il personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la durata del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:
   a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato;
   b) in caso di assenza per malattia o infortunio, fermi restando, in quanto compatibili, i criteri stabiliti dagli artt. 24 e 26, si applica l'art. 5 del D.L. 12/9/1983 n. 463 convertito con modificazioni nella legge 11/11/1983 n. 638; i periodi di trattamento economico intero sono stabiliti in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio utilizzando i criteri di cui all'art. 24, comma 8, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro; il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 24;
   c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 10 giorni complessivi in ragione d'anno, proporzionalmente al servizio prestato e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 30, comma 3;

d) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53/2000;

e) il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina di cui all'art. 15, non superiore comunque a due settimane, per i rapporti di durata fino a sei mesi, e di quattro settimane, per quelli di durata superiore.

3. Il servizio prestato a tempo determinato è titolo valutabile ai fini della formazione delle graduatorie relative alle procedure concorsuali per l'assunzione a tempo determinato o indeterminato.

4. Il contingente del personale da assumere con contratto a tempo determinato, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative in materia, non può superare, a livello di ente, il 15% dei posti di organico.

5. L'Ente disciplina, con gli atti previsti dal proprio ordinamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 35 e 36 del D. Lgs. n. 165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a termine.

Art. 42
Contratto di fornitura di lavoro temporaneo

1. Unioncamere può stipulare contratti di lavoro temporaneo, secondo la disciplina della legge n. 196/1997, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità del reclutamento ordinario.

2. In particolare, oltre che nei casi previsti dall'art.1, comma 2, lett. b) e c) della legge n.196/1997, i contratti di fornitura di lavoro temporaneo sono stipulati nelle ipotesi di seguito illustrate e nel rispetto dei criteri generali indicati nel comma 1:

   a) per consentire la temporanea utilizzazione di professionalità non previste nell'assetto organizzativo di Unioncamere, anche al fine di sperimentarne la necessità;

   b) in presenza di eventi eccezionali e motivati non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni, per la temporanea copertura di posti vacanti, per un periodo massimo di 60 giorni e a condizione che siano state avviate le procedure per la loro copertura; il limite temporale è elevato a 180 giorni per la temporanea copertura di posti relativi a profili professionali non facilmente reperibili o comunque necessari a garantire standard definiti di prestazioni;

c) per punte di attività o per attività connesse ad esigenze straordinarie;

d) per particolari fabbisogni professionali connessi all'attivazione e aggiornamento di sistemi informativi ovvero di controllo di gestione e di progettazione e implementazione di sistemi per la qualità, che non possono essere soddisfatti ricorrendo unicamente al personale in servizio;

e) per soddisfare specifiche esigenze di supporto tecnico e per creare le relative competenze nel campo della prevenzione, della sicurezza, dell'ambiente di lavoro e dei servizi ;

3. Il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo non può superare il tetto del 7%, calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, arrotondato, in caso di frazioni, all'unità superiore.
4. Il ricorso al lavoro temporaneo non è consentito per i profili del settimo e del sesto livello.
5. Si rinvia alle disposizioni della legge n. 196/1997 e successive modificazioni ed integrazioni, per gli aspetti non previsti dal presente articolo.
6. I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, qualora partecipino a programmi o progetti di produttività hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti. La contrattazione integrativa definisce casi, condizioni, criteri e modalità per la determinazione e corresponsione dei suddetti trattamenti accessori, nonché il loro eventuale finanziamento.
7. Unioncamere comunica tempestivamente all'impresa fornitrice, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori temporanei, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore temporaneo ai sensi dell'art.7 della legge n. 300/1970.
8. Unioncamere è tenuta, nei riguardi dei lavoratori temporanei, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal D. Lgs. n. 626/1994, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.
9. I lavoratori temporanei hanno diritto di esercitare presso Unioncamere i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.
10. Unioncamere provvede alla tempestiva e preventiva informazione e consultazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, c. 1, lett. b), sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dei

contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza Unioncamere fornisce l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art. 7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n.196.

11. Alla fine di ciascun anno Unioncamere fornisce ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, c. 1, lett. b), tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal comma 3. Entro lo stesso termine Unioncamere fornisce alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL e all'ARAN tutte le informazioni di cui al precedente comma 10.

12. In conformità alle vigenti disposizioni di legge, è fatto divieto a Unioncamere di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Art. 43
Contratto di formazione e lavoro

1. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, Unioncamere può stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451.

2. Unioncamere non può stipulare contratti di formazione e lavoro qualora abbia proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, salvo che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di professionalità diverse da quelle dichiarate in eccedenza.

3. Le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avvengono nel rispetto della normativa generale vigente in tema di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni, ivi comprese le disposizioni riferite a riserve, precedenze e preferenze, utilizzando procedure semplificate.

4. Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato:

   a) per l'acquisizione di professionalità elevate;

   b) per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.

5. Le esigenze organizzative che giustificano l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro non possono contestualmente essere utilizzate per altre tipologie di assunzione a tempo determinato.
6. Ai fini del comma 4, in relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate elevate le professionalità collocate nei livelli primo e secondo. Il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità collocate nel livello settimo.
7. Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, ai sensi delle lettere a) e b) del comma 4, viene corrisposto il trattamento tabellare corrispondente al profilo di assunzione.
8. Per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro ai sensi del comma 4, lett. a), nell'ambito del periodo stabilito di durata del rapporto, è previsto un periodo obbligatorio di formazione, che esclude ogni prestazione lavorativa, non inferiore a 130 ore complessive; per i lavoratori assunti ai sensi dell'art.4, lett. b) il suddetto periodo non può essere inferiore a 20 ore ed è destinato alla formazione di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonché alla prevenzione ambientale ed antinfortunistica. Gli oneri della formazione di cui al presente comma non gravano sulle risorse di cui all'art. 69, comma 4.
9. Le eventuali ore aggiuntive devolute alla formazione rispetto a quelle previste dall'art. 16, comma 5 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451 non sono retribuite.
10. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art.13 , e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso. In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a dodici mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.
11. Il trattamento economico spettante ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro è costituito dal trattamento tabellare, dall'indennità integrativa speciale, dalla tredicesima e quattordicesima mensilità, dagli altri compensi o indennità connessi alle specifiche caratteristiche della effettiva prestazione lavorativa, se ed in quanto dovute. La contrattazione integrativa può disciplinare l'attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dall'art. 60, utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

12. La disciplina normativa è quella prevista per i lavoratori a tempo determinato, con le seguenti eccezioni:
    a) la durata del periodo di prova è pari ad un mese di prestazione effettiva per i contratti stipulati ai sensi del comma 4, lett. b); lo stesso periodo è elevato a due mesi per i contratti previsti dal comma 4, lett. a);
    b) nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.
13. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.
14. Il contratto di formazione lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa:
    a) malattia;
    b) gravidanza e puerperio e congedo parentale;
    c) servizio militare di leva e richiamo alle armi;
    d) infortunio sul lavoro.
15. Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 10 il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa.
16. Al termine del rapporto Unioncamere è tenuta ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore. Copia dell'attestato è rilasciata al lavoratore.
17. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. Gli enti disciplinano, previa concertazione ai sensi dell'art. 5 , lett. C., il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 14.

18. Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro si trasformi in rapporto a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.
19. Non è consentita la stipula di contratti di formazione lavoro qualora Unioncamere non confermi almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità correlati ad eventi eccezionali e non prevedibili.
20. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro hanno diritto di esercitare i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

Art. 44
Disciplina sperimentale del telelavoro

1. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa realizzabile, con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nella forma del telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente, o nella forma del lavoro a distanza, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa da centri appositamente attrezzati distanti dalla sede dell'ente e al di fuori del controllo diretto di un dirigente.
2. Unioncamere, previa informazione ed eventuale incontro con i soggetti sindacali di cui all'art. 9 c. 1, lett b), può definire progetti per la sperimentazione del telelavoro nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70 e dal CCNL quadro sottoscritto il 23/3/2000, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.
3. I singoli partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro sono individuati secondo le previsioni dell'art.4 del CCNL quadro del 23/3/2000.
4. Unioncamere definisce, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria,che non può comunque essere inferiore ad un giorno per settimana.
5. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno fissati nell'ambito dell'orario di servizio; in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale la durata dei due periodi si riduce del 50%. Per effetto della distribuzione

discrezionale del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni aggiuntive, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.

6. Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione dell'ente.

7. La postazione di telelavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese di Unioncamere, sulla quale gravano i costi di manutenzione e gestione dei sistemi di supporto per il lavoratore. Nel caso di telelavoro a domicilio potrà essere installata una linea telefonica presso l'abitazione del lavoratore, con oneri di impianto ed esercizio a carico di Unioncamere, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfetaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici, sulla base delle intese raggiunte in sede di contrattazione integrativa.

8. Unioncamere, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipula polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:

   a) danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;

   b) danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature.

   Unioncamere provvede altresì alla copertura assicurativa INAIL

9. La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità della stessa in caso di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art.4, comma 2, del D.Lgs.n.626/1994, è inviata ad ogni dipendente, per la parte che lo riguarda.

10. La contrattazione integrativa definisce l'eventuale trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 60.

11. E' garantito al lavoratore l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle assemblee. In particolare, ai fini della sua partecipazione all'attività sindacale, il lavoratore deve poter essere informato attraverso la istituzione di una bacheca sindacale elettronica e l'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.
12. I lavoratori sono altresì invitati a partecipare alle eventuali conferenze di servizio o di organizzazione previste dall'ordinamento vigente.
13. E' istituito, presso l'ARAN, un osservatorio nazionale a composizione paritetica con la partecipazione di rappresentanti del Comitato di Settore e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL che, con riunioni annuali, verifica l'utilizzo dell'istituto e gli eventuali problemi.

TITOLO V
NORME DISCIPLINARI

Art. 45
Doveri del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Ente e i cittadini.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
   a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Ente anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
   b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell' art. 24 della legge n. 241/1990;
   c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
   d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla Legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Ente nonché attuare le disposizioni dello stesso Ente in ordine della Legge n. 455/2000 in tema di autocertificazione;
   e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente;
   f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico in periodo di malattia od infortunio;

h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;

i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;

j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;

k) non valersi di quanto è di proprietà dell'Ente per ragioni che non siano di servizio;

l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;

m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Ente da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Ente stesso in locali non aperti al pubblico;

n) comunicare all'Ente la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;

p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri.

Art. 46
Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nell'art. 45 danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

   a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto (censura);

c) multa con importo non superiore a quattro ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;

e) licenziamento con preavviso;

f) licenziamento senza preavviso.

2. L'Ente, salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito - da effettuarsi tempestivamente e comunque non oltre 20 giorni da quando il soggetto competente, che secondo l'ordinamento dell'Ente è tenuto alla contestazione, è venuto a conoscenza del fatto - e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

4. Nel caso in cui, ai sensi delle vigenti disposizioni, la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il capo della struttura, ai fini del comma 2, segnala entro 10 giorni, all'ufficio competente, secondo l'ordinamento dell'Ente, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si dà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

5. Al dipendente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art. 48, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 48, anche per le infrazioni di cui al comma 7, lett. c) dello stesso articolo. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

Art. 47
Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

1. L'Ente adotta, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale di cui al Titolo II, con proprio atto, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione Europea del 27.11.1991, n.93/131/CEE. Le parti, allo scopo di favorire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo uno specifico codice-tipo (allegato 1).

Art. 48
Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall' art. 55 del D.Lgs. n. 165/2001, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
   a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
   b) rilevanza degli obblighi violati;
   c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
   d) grado di danno o di pericolo causato all'Ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
   e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
   f) concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4 e 5, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.
3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. La sanzione disciplinare del minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

   a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;

   b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi pubblico;

   c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

   d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;

   e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall' articolo 6 della legge. n. 300/1970;

   f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;

   g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Ente, agli utenti o ai terzi.

   L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.
5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

   a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;

   b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;

c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Ente, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;

e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;

g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

h) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti o di terzi;

i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell' art. 1 della L. n. 300/1970;

j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

k) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Ente, agli utenti o a terzi.

6. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste nel comma 5, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 7 lett. a);

b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Ente o ad essa affidati;

c) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;

d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi;

e) persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

f) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

a) recidiva, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro superiori o altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;

c) condanna passata in giudicato:

c1) per i delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettere a) , b), c), d), e) ed f) della legge 1990, n. 55, modificata ed integrata dall' art. 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n. 16;

c2) per gravi delitti commessi in servizio;

d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

e) violazioni intenzionali dei doveri non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

8. Il procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 46, comma 2, deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare. Qualora l'Ente sia venuto a conoscenza dei fatti che possono dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato nei termini previsti dall'art. 46 comma 2, dalla data di conoscenza della sentenza.

9. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del comma 8 è riattivato entro 180 giorni da quando l'Ente ha avuto notizia della sentenza definitiva.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

Art. 49
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. L'Ente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 50
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art.48, commi 6 e 7.
3. L'Ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione negli altri casi previsti dalla legge n. 97/2001.
5. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale dall'art. 48, commi 8 e 9.
6. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione fissa mensile e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.
7. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento con formula piena, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare, verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio.
8. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

TITOLO VI
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 51
Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli artt. 24, 26, 48, comma 7, nonché dalle leggi sul rapporto di lavoro subordinato nell'impresa ai sensi dell'art. 2, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001, ha luogo:
   a) al compimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio previsti dalle norme di legge o di regolamento applicabili nell'amministrazione;
   b) per recesso del dipendente;
   c) per recesso dell'amministrazione;
   d) per decesso del dipendente;
   e) perdita della cittadinanza nel rispetto della normativa comunitaria in materia.
2. La cessazione dal servizio può avvenire anche d'intesa con l'Ente, che può concordare la conseguente definizione degli aspetti economici. Con proprio provvedimento l'Ente stabilisce i criteri generali per l'esercizio di tale facoltà.

Art. 52
Obblighi delle parti

1. Nelle ipotesi di cui alla lett. a) dell'art. 51, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista, senza obbligo per Unioncamere di dare il preavviso o di erogare le corrispondenti indennità sostitutive ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista salvo che le disposizioni vigenti consentano la permanenza nel servizio a domanda dell'interessato. In tale ultima ipotesi, la relativa domanda deve essere presentata almeno un mese prima del compimento del limite di età.

2. Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per recesso del dipendente di cui alla lett. b) dell'art. 51, quest'ultimo deve darne comunicazione per iscritto a Unioncamere rispettando i termini di preavviso di cui all'art.53.
3. Nei casi di risoluzione del rapporto ad iniziativa di Unioncamere, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente i motivi e rispettando i termini di preavviso, salvo nei casi disciplinati dall'art. 53 e dal precedente comma 1.
4. Nell'ipotesi di cui all'art. 51, comma 1, lett. e) e comma 2, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene senza preavviso.

Art. 53
Termini di preavviso

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
   a) due mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a cinque anni;
   b) tre mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a dieci anni;
   c) quattro mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre dieci anni.
2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. Unioncamere ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.
5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.
6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dipendente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del Codice civile nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando le stesse voci retributive riconosciute in caso di malattia secondo quanto previsto dall'art. 24.

TITOLO VII
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 54
Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione del personale Unioncamere si compone delle seguenti voci:

   a) stipendio tabellare corrispondente alla categoria ed al livello di appartenenza;

   b) indennità di contingenza, nei valori in atto;

   c) tredicesima mensilità e quattordicesima mensilità, rispettivamente secondo la disciplina di cui all'art. 55 ed all'art. 56;

   d) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita dal personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto;

   e) superminimi, secondo la disciplina di cui all'art. 61;

   f) indennità di funzione prevista per il personale appartenente alla categoria quadri intermedi, nelle misure e secondo la disciplina richiamata all'art. 61, comma 1, lett. b);

   g) incentivo di professionalità, secondo la disciplina richiamata all'art. 61, comma 1, lett. a);

   h) compensi per lavoro straordinario, di cui all'art. 19, ove spettanti;

   i) compensi incentivanti ed altri compensi ed indennità previsti in base al presente contratto, ove spettanti.

2. La retribuzione individuale di anzianità è confermata unicamente per il personale in servizio, negli importi spettanti alla data di stipulazione del presente CCNL. A seguito della progressiva cessazione dal servizio dei lavoratori interessati, gli importi relativi a tale voce retributiva confluiscono a decorrere dal 1/1/2000 tra le risorse del fondo di cui all'art. 59.

3. Il personale ha diritto agli assegni per il nucleo familiare nelle misure ed alle condizioni stabilite dalle leggi.

Art. 55
Tredicesima mensilità

1. Al personale viene corrisposta, nel mese di dicembre entro fine mese, una tredicesima mensilità, costituita dalle voci della retribuzione di cui all'art. 54, comma 1 lettere a), b), d), e), f), g) spettanti nel mese di dicembre.
2. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal 1° gennaio al 31 dicembre dello stesso anno. Nell'ambito di tale periodo, nei casi di assunzione, cessazione dal servizio o sospensione parziale o totale della retribuzione, che siano intervenuti in corso di periodo, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore a 15 giorni.
3. La tredicesima non spetta per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico; non è dovuta inoltre al personale cessato dal servizio per motivi disciplinari.
4. Per i periodi di assenza per malattia o altra condizione che comporti la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità relativo a tali periodi è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.

Art. 56
Quattordicesima mensilità

1. Al personale viene corrisposta, nel mese di giugno entro fine mese, una quattordicesima mensilità, costituita dalle voci della retribuzione di cui all'art. 54, comma 1 lettere a), b), d) e), f), g) spettanti nel mese di giugno.
2. La quattordicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal 1° luglio dell'anno precedente al 30 giugno dell'anno in cui viene corrisposta. Nell'ambito di tale periodo, nei casi di assunzione, cessazione dal servizio o sospensione parziale o totale della retribuzione, che siano intervenuti in corso di periodo, la quattordicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore a 15 giorni.
3. Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe disposizioni dell'art. 55 riguardanti la tredicesima mensilità.

Art. 57
Incrementi degli stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari derivanti dall'applicazione dell'art. 1 del CCNL del 6/3/1998 sono incrementati degli importi mensili lordi, per quattordici mensilità, indicati nella allegata tabella 1, alle decorrenze ivi previste.

2. A seguito della attribuzione degli incrementi indicati nel comma 1, i valori economici degli stipendi tabellari sono rideterminati secondo le indicazioni della allegata tabella 2, con le decorrenze ivi previste.

Art. 58
Effetti degli incrementi stipendiali

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 57 hanno effetto sulla tredicesima e sulla quattordicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità di cui all'art. 50, comma 6, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi. Il compenso per il lavoro straordinario nella formula prevista dalle vigenti disposizioni viene calcolato con riferimento al tabellare dei livelli di appartenenza.
2. I benefici economici risultanti dall'applicazione del presente articolo hanno effetto integralmente alle scadenze e negli importi previsti sulla determinazione del trattamento di quiescenza del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del biennio economico 1999-2000. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di mancato preavviso, nonché quella prevista dall'art. 2122 C.C. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 59
Risorse per le politiche del personale e per la produttività

1. A decorrere dal 1/1/1999, sono annualmente destinate a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'economicità e la qualità dei servizi, le seguenti risorse:

   a) le risorse destinate nell'anno 2000 alla corresponsione dei premi di produttività di cui all'art. 12 del CCNL 11/09/1995;

b) le risorse destinate nell'anno 2000 alla corresponsione dell'indennità di cassa ai sensi dell'art. 32 del regolamento approvato con DPCM 22/11/1991;

c) le risorse destinate nell'anno 2000 alla corresponsione degli incentivi su progetti finalizzati, di cui all'art. 5 del CCNL 06/03/1998;

d) a decorrere dal 31/12/2000, un importo dello 0,6% del monte salari dell'anno 1998, esclusa la quota relativa alla dirigenza;

e) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;

f) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni;

g) i risparmi derivanti dalla eventuale applicazione della disciplina di cui all'art. 2, comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001, secondo quanto previsto dal successivo art. 66;

h) un importo pari all'1,2% del monte salari 1998, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

2. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, l'Ente, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, valuta anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individua la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

Art. 60
Utilizzo delle risorse per le politiche del personale e per la produttività

1. Le risorse di cui all'art. 59 sono destinate alle finalità di cui al comma 2 al netto di quelle già utilizzate nel corso del biennio economico 1999-2000 per gli istituti economici del trattamento accessorio ai sensi della previgente disciplina contrattuale. Le predette risorse sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di produttività e di economicità dell'ente e nella qualità dei servizi.

2. In relazione alla finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 59 sono utilizzate per:

   a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di una gratifica e di premi individuali di merito per prestazioni o per incarichi che richiedono particolare impegno e responsabilità;

   b) corrispondere l'indennità di maneggio valori, secondo la disciplina di cui all'art. 63;

   c) corrispondere compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri o disagi particolarmente rilevanti, nonché i compensi di cui all'art. 20, c. 1 previsti per i dipendenti che non usufruiscono del riposo settimanale.

3. Le risorse di cui all'art. 59 non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Art. 61
Conferma di istituti economici precedenti

1. Sono confermati gli istituti economici di seguito indicati e le relative fonti di finanziamento:
   a) incentivo di professionalità di cui all'art. 12, comma 2 del CCNL 11/9/1995, così come sostituito dall'art. 2 del CCNL 6/3/1998;
   b) indennità di funzione dei quadri intermedi di cui all'art. 3 del CCNL 11/9/1995;
   c) indennità di funzione di cui all'art. 6 del CCNL 6/3/1998;
   d) gradino di retribuzione di cui all'art. 2, comma 6 del CCNL 11/9/1995.
2. I compensi di cui al comma 1 continuano ad essere erogati a carico delle risorse già previste dai precedenti CCNL, secondo le discipline richiamate dallo stesso comma 1. L'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità del personale comunque cessato dal servizio viene recuperato tra le risorse destinate al finanziamento dell'incentivo di professionalità, secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 6 del CCNL 6/3/1998.
3. In sede di determinazione delle figure professionali relative ai singoli livelli, i passaggi di livello sono disciplinati previa concertazione dei relativi criteri generali con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 9, fatta comunque

salva per ciascun livello la facoltà di riconoscere l'attribuzione di superminimi secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art 4.

Art. 62
Collegamento tra produttività ed incentivi

1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 60, comma 2, lett. a) è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione ovvero secondo modalità definite a livello di ente, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati secondo il proprio ordinamento, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati.

Art. 63
Indennità di cassa e maneggio denaro

1. Al personale normalmente adibito a operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio denaro nella misura dell'1% della giacenza mensile media della piccola cassa dell'ente.
2. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta con risorse a carico del fondo di cui all'art. 59.

Art. 64
Trattamento di missione

1. Per missioni sul territorio nazionale e fuori dal Comune di Roma il trattamento al personale è il seguente:

   a) rimborso a pie' di lista delle spese effettive di viaggio e trasporto, postali, telefoniche, nonché di ogni altra spesa sostenuta in esecuzione del mandato nell'interesse dell'Ente;

b) rimborso a pie' di lista delle spese di alloggio, nel limite dell'albergo di prima categoria o equiparati;

c) rimborso delle spese di vitto, nel limite di € 46,48 giornalieri;

d) per ogni giornata di missione, o sua frazione superiore alle sei ore, è inoltre corrisposto un importo aggiuntivo, per le spese non documentabili, pari al 2% della retribuzione lorda mensile del dipendente in missione.

2. In alternativa al trattamento di cui al comma 1, il personale può scegliere di volta in volta il rimborso delle sole spese di cui al precedente comma 1, lett. a), con l'aggiunta di una indennità di missione giornaliera di € 90,38.
3. Nel caso di uso autorizzato di autovettura di proprietà del dipendente, il rimborso chilometrico è determinato in base alle tabelle pubblicate dall'ACI.
4. Per le missioni all'estero si corrisponde il rimborso a pie' di lista delle spese documentate di viaggio, trasporto, vitto e alloggio nonché di ogni spesa sostenuta nell'interesse dell'Ente; per ogni giornata di missione viene inoltre corrisposto un importo aggiuntivo pari al 3% della retribuzione mensile lorda.
5. Per le missioni di durata superiore al mese, possono venir presi accordi tra l'Ente e i singoli dipendenti, anche per gli eventuali aspetti particolari derivanti dalla durata e dalla natura della missione.
6. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dell'Ente per tale specifica finalità.

Art. 65
Servizi aziendali

1. In relazione alle esigenze funzionali connesse all'articolazione dell'orario di servizio, l'Ente corrisponde a ciascun dipendente buoni pasto il cui valore è determinato con provvedimenti dei competenti organi dell'Ente.

2. Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse dall'Ente si svolgono sulla base delle norme definite d'intesa con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 9 e sono gestite dall'organismo formato ai sensi dell'art. 11 della legge n. 300/1970. Tale normativa prevede sia l'approvazione preventiva dei programmi di attività, sia la possibilità di verifiche contabili periodiche, sia l'approvazione dei bilanci consuntivi, corredati dell'indicazione delle specifiche destinazioni ai diversi programmi di attività delle risorse finanziarie.

3. Lo stanziamento annuale destinato alle attività di cui al comma precedente è stabilito nel limite dell'1% delle spese relative alla retribuzione per il personale iscritte nel bilancio di previsione.

Art. 66
Trattenute per scioperi

1. In caso di partecipazione ad uno sciopero, la ritenuta per ogni giornata è calcolata dividendo per 26 l'importo della retribuzione lorda del mese di riferimento.
2. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata della astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione di cui al comma 1.

Art. 67
Disapplicazione di trattamenti economici non previsti

1. Nelle ipotesi di disapplicazione, ai sensi dell'art. 2, comma 3, del d. lgs. n. 165/2001, di disposizioni legislative, regolamentari o di atti amministrativi che abbiano attribuito trattamenti economici non previsti dal presente CCNL, i più elevati compensi eventualmente percepiti dal personale, assimilabili al trattamento fondamentale per il loro carattere di fissità e di continuità, sono riassorbiti nei limiti degli incrementi previsti dall'art 57 (incrementi tabellari). La eventuale differenza viene mantenuta ad personam.

2. I risparmi conseguenti all'applicazione del comma 1, nonché quelli correlati alla disapplicazione di disposizioni riguardanti il trattamento economico accessorio, incrementano le risorse di cui all'art. 59 destinate alle politiche del personale ed alla produttività.

TITOLO VIII
DISPOSIZIONI DI PARTICOLARE INTERESSE

Art. 68
Previdenza complementare

1. Le parti concordano sulla opportunità di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori dell' Unioncamere ai sensi del D. Lgs. n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della legge n. 449/1997 e successive modifiche e integrazioni.

2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare l'incidenza delle spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un fondo pensione unico con altri lavoratori dei comparti pubblici.

3. Destinatari del fondo nazionale pensione complementare sono i lavoratori che avranno liberamente aderito al fondo stesso, secondo quanto prescritto dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti.

Art. 69
Formazione del personale

1. La formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento organizzativo.
2. L'attività formativa si realizza attraverso programmi di formazione e addestramento, secondo percorsi formativi definiti in conformità delle linee di indirizzo concordate nell'ambito della contrattazione integrativa. La formazione del personale di nuova assunzione si realizza mediante corsi finalizzati all'inserimento di tale personale nell'assetto organizzativo dell'ente.
3. L'Ente, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e sulla base delle risorse disponibili, promuove e favorisce la formazione continua, l'aggiornamento e l'addestramento del personale in servizio o di nuova assunzione, attraverso corsi di contenuto generale ovvero mirati su specifiche materie che tengano

conto anche dell'evoluzione prevista delle competenze e dell'esigenza di non correlarle unicamente al profilo ed al livello di appartenenza.

4. Ai fini di cui al comma 3 le parti convengono circa l'esigenza che nei bilanci dell'Ente vengano previsti appositi stanziamenti commisurati al monte retributivo pari, indicativamente e compatibilmente con le esigenze di flessibilità dei bilanci dello stesso ente, ad almeno l'1% del monte retributivo. I fondi finalizzati alla formazione e aggiornamento, ove non utilizzati nel corso dell'esercizio finanziario di riferimento, restano vincolati alla stessa finalizzazione nei successivi esercizi finanziari.

6. Le iniziative di formazione possono essere organizzate dall'Ente, utilizzando, ove necessario, oltre alle competenze e professionalità presenti nell'Ente stesso o presso altri enti, forme di collaborazione con Università italiane e/o straniere, con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, con Istituti e Centri di formazione pubblici o privati, con altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore.

7. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Ente è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'Ente. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

8. Per figure professionali elevate e/o particolari ed in caso di materie attinenti la specifica mansione svolta, è prevista la possibilità, per i dipendenti, di frequentare corsi specifici, anche non previsti dai programmi dell'Ente, su richiesta motivata dello stesso dipendente, con permessi non retribuiti.

TITOLO IX
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 70
Conferma dei benefici economici previsti da discipline speciali

1. In favore del personale riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio è riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2,50% e dell'1,25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della relativa domanda a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento, non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di salario individuale di anzianità.
2. Nei confronti del personale dell'Unioncamere continua a trovare applicazione la disciplina degli articoli 1 e 2 della legge n. 336/1970 e successive modificazioni e integrazioni; in particolare, il previsto incremento di anzianità viene equiparato ad una maggiorazione della retribuzione individuale di anzianità pari al 2,50% dello stipendio tabellare e della indennità integrativa speciale, per ogni biennio considerato o in percentuale proporzionalmente ridotta, per periodi inferiori al biennio.

Art. 71
Disapplicazioni

1. Dalla data di stipulazione del presente CCNL, ai sensi dell'art. 69, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, cessano di produrre effetti nei confronti del personale destinatario del presente CCNL le norme generali e speciali del pubblico impiego ancora vigenti, limitatamente agli istituti del rapporto di lavoro.

Art. 72
Clausola di salvaguardia

1. Per quanto non previsto nel presente CCNL restano ferme, in quanto compatibili, le disposizioni contenute nei CCNL relativi al quadriennio 1995-1998.

ALLEGATO 1
CODICE DI CONDOTTA TIPO RELATIVO AI PROVVEDIMENTI DA ASSUMERE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 47)

1. DEFINIZIONE

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suo confronti;

2. DICHIARAZIONI DI PRINCIPIO

2.1 E' inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione riportata al punto 1.

2.2 E' sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.

2.3 E' sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti.

2.4 E' istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno di Unioncamere a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurimenti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni.

2.5 Viene garantito l'impegno dell'Ente a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere gli Enti… in possesso dei requisiti necessari… oppure individuare al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo.

2.6 E' assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

2.7 Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165/2001, viene inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un 'apposita tipologia di infrazione relativamente all 'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti.

2.8 L'Ente si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

3. PROCEDURE DA ADOTTARE IN CASO DI MOLESTIE SESSUALI

Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzIone al caso.

L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell' argomento affrontato.

La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

4. PROCEDURA INFORMALE:
INTERVENTO DELLA CONSIGLIERA / DEL CONSIGLIERE

La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, può intervenire al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

5. DENUNCIA FORMALE

Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competente dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente all'Ufficio competente dei procedimenti disciplinari.

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l' Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i datti, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Ente nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Ente nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non avvenga in sedi che creino disagio.

6. ATTIVITA' DI SENSIBILIZZAZIONE

Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti gli Enti dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

L' Ente dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

Sarà cura dell'Ente promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

Sarà cura dell' Ente promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

L'Ente e i soggetti firmatari del CCNL per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esisti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

TABELLA 1
INCREMENTI DEGLI STIPENDI TABELLARI: IMPORTI MENSILI LORDI IN € PER 14 MENSILITÀ

	Incrementi in €	
	dal 1/7/1999	dal 1/7/2000
QUADRO INTERMEDIO	37,70	28,92
1° LIVELLO	33,57	25,82
2° LIVELLO	29,95	23,24
3° LIVELLO	26,86	20,66
4° LIVELLO	24,79	19,11
5° LIVELLO	22,72	17,56
6° LIVELLO	21,69	16,53
7° LIVELLO	19,11	14,98

TABELLA 2
NUOVI STIPENDI TABELLARI: IMPORTI LORDI ANNUI IN € PER 12 MENSILITÀ

	Nuovi tabellari in €	
	dal 1/7/1999	dal 1/7/2000
QUADRO INTERMEDIO	20.037,91	20.384,97
1° LIVELLO	17.179,27	17.489,15
2° LIVELLO	14.825,56	15.104,44
3° LIVELLO	12.631,41	12.879,31
4° LIVELLO	11.176,44	11.405,75
5° LIVELLO	9.929,94	10.140,65
6° LIVELLO	9.196,07	9.394,39
7° LIVELLO	7.433,87	7.613,60

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti concordano di rinviare ad apposita sequenza contrattuale la revisione del sistema di classificazione del personale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti concordano di rinviare al contratto relativo al biennio 2001-2002, in coerenza con gli indirizzi che saranno impartiti dal Comitato di settore, la definizione degli ulteriori aspetti relativi alla disciplina della previdenza complementare, con particolare riferimento alla misura del contributo al fondo pensione a carico del datore di lavoro ed alla scelta dei comparti con i quali costituire, a condizione di reciprocità, un fondo pensione unico.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

In relazione alla previsione contenuta nell'art. 44, comma 11, relativa alla istituzione di una bacheca sindacale elettronica ed all'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro per i lavoratori in telelavoro, le parti condividono l'esigenza di dell'applicazione estensiva di tale innovazione che coinvolga tutti i lavoratori dell'ente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti, nel prendere atto dell'impegno assunto da Unioncamere e Sindacati con la firma del protocollo dell'11/4/2002, si impegnano ad avviare il negoziato sul biennio economico 2001-2002 subito dopo la definizione dell'atto di indirizzo all'ARAN, con l'obiettivo di pervenire ad una sollecita conclusione del ciclo contrattuale relativo al quadriennio in corso.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti si danno reciprocamente atto che la revisione, anche in modo graduale, della disciplina delle ferie, in coerenza con le corrispondenti discipline contrattuali previste nei comparti pubblici e con le direttive impartite all'ARAN, costituisce obiettivo prioritario del rinnovo contrattuale relativo al prossimo quadriennio normativo.

03A03961

GIANFRANCO TATOZZI, *direttore* FRANCESCO NOCITA, *redattore*

(6501369/1) Roma, 2003 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A. - S.

* 4 5 - 4 1 0 3 0 1 0 3 0 5 3 0 *

€ 4,00